

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

112年度地訴字第25號

113年3月27日辯論終結

原告 摩莎曼拉國際時尚藝術股份有限公司

代表人 陳柏村

訴訟代理人 鍾凱勳律師

被告 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

王俐涵律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年7月12日勞動法訴二字第1120003619號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告從事一般旅館業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經臺北市政府勞動局（下稱勞動局）於民國111年10月25日、11月7日及11月22日實施勞動檢查發現：(一)原告所僱勞工王浩翔111年9月8日、9月11日及9月12日原為空班，其出勤延長工作時間分別為8小時、10小時及10小時（前2小時延長工時6小時，2小時後再延長工時22小時），合計28小時，原告應給付延長工時工資新臺幣（下同）5,960元，原告僅給付5,600元，不足360元；原告之勞工陳俊魁於111年9月延長工時合計30小時（前2小時延長工時6小時，2小時後再延長工時24小時），原告應給付延長工時工資6,104元，原告僅給付陳俊魁延長工時工資5,600元，不足504元。致未

足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。(二)原告所僱勞工朱家萱於111年9月10日國定假日（中秋節）出勤工作，原告應加倍給付國定假日出勤工資1,667元，原告僅給付1,600元，不足67元；陳俊魁於111年9月10日之國定假日（中秋節）出勤工作，原告應加倍給付國定假日出勤工資1,018元，原告僅給付陳俊魁360元，不足658元。致未足額給付國定假日出勤加倍工資，違反勞基法第39條規定。嗣經被告以112年2月2日府勞動字第11160294011號裁處書（下稱原處分），依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱統一裁罰基準）第4點第17項、第48項規定，就上開違規行為分別裁處原告罰鍰300,000元，合計600,000元，公布受裁處人名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並自112年4月6日起公布，現仍公布中。原告不服，提起訴願，經勞動部以112年7月12日勞動法訴二字第1120003619號訴願決定（下稱訴願決定）認訴願無理由，駁回其訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 1.原告經營旅宿業，原始經營定位即以港澳、東南亞境外人士來台自助旅行住宿為主要收入來源，詎料於109年起面臨新冠肺炎疫情之嚴重衝擊，影響期間長達3年，營業額更驟降至往日之5%至8%，原告公司一路為員工生計苦撐經營迄今，為此更已積欠數千萬之負債，陸續協商償還中。此間經被告勞動局於111年10至11月間派員勞檢，嗣以原告公司111年9月短給勞工王浩翔延長工時工資360元，未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定、同月短給勞工朱家萱國定假日出勤工資67元，未足額給付國定假日出勤加倍工資，違反勞基法第39條規定，對於陳俊魁部分之延長工時工資及國定假日出勤工資之計算，以被告陳報為準。被告就原告公司

01 上開事實，按統一裁罰基準，以原處分對原告各處罰30
02 0,000元，共計600,000元之罰鍰。

03 2.本件原告公司不慎短給工資之對象僅有少數人，且未依
04 法給付之金額甚少，更於知悉後立刻補發而未獲有任何
05 利益，甚至因疫情之緣故，主要以旅宿業為收入來源之
06 原告公司近年入不敷出、對外負債累累仍苦撐經營，應
07 構成統一裁罰基準第6點得減輕處罰之事由，被告未慮
08 及此情、更未盡其調查義務，執意重罰原告公司共600,
09 000元之鉅額罰鍰，違反責罰相當原則、比例原則甚
10 明，顯構成裁量怠惰之違法。按行政罰法第18條第1項
11 規定，係就行政機關裁處罰鍰時，應考量及得考量事項
12 為規範，統一裁罰基準第6點亦明文規範：「行為人違
13 反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，
14 而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按第4點相關項次
15 之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾勞基法
16 所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，
17 如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金
18 額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之
19 資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘
20 明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基
21 準之限制。」本件原告公司所短給之工資範圍，僅為少
22 數勞工及金額爾爾，絕非故意為之，更無以此獲取不當
23 利益之動機，原告公司於知悉後亦立刻補發而未獲取任
24 何一絲一毫之利益，此事件僅因原告公司於疫情期間人
25 手調配不足，一時不慎所致。原告公司固因資本額高於
26 80,000,000元以上而為統一裁罰基準所定義之「甲類」
27 事業單位，然實際上原告公司乃旅宿業，近3年營業額
28 早因疫情驟降至往日之5%至8%，對外負債累累仍苦撐經
29 營，被告未慮及此情，更未盡調查義務，就原告公司確
30 實存在統一裁罰基準第6點之得減輕處罰之事由（即違
31 反法規情節確屬「輕微」、所涉勞工人數僅少數、未依

01 法給付之金額甚少、原告公司可責性「甚低」、原告公
02 司更「未因此獲得任何利益」等情事)均未予注意，執
03 意重罰原告公司共600,000元之鉅額罰鍰，違反責罰相
04 當原則、比例原則甚明，更已構成裁量怠惰之違法。

05 3.原告對於前面有3次裁罰處分沒有意見。本件是因為公
06 司營運困難，第3次只是不小心漏給甚少的工資，卻遭
07 被告裁處高達600,000元之鉅額罰鍰，認為對被告適用
08 統一裁罰基準過於僵化，亦對原告過於苛刻。

09 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

10 三、被告答辯及聲明：

11 (一)答辯要旨：

12 1.原告固主張於知悉有違反勞基法第24條第1項、第39條
13 (下合稱系爭條文)之情形後，即旋於111年12月15日
14 以(111)摩莎字第11100000000號函陳述意見，表明業已
15 補足短給王浩翔及朱家萱之差額，並檢附補發薪資簽收
16 單為憑，陳俊魁部分以陳報二狀為追補理由之內容。然
17 原告前揭作為，係屬事後改善行為，不影響此部分違規
18 事實之認定，此亦據被告於原處分「理由」欄一、記載
19 「查受裁處人雖於陳述意見表示業已補發王浩翔平日延
20 長工時工資、朱家萱國定假日出勤工資，惟屬事後改善
21 行為，並不影響原違反行政法之成立」明確，是原告所
22 稱被告未慮及原告已補發薪資且未盡調查義務，即有誤
23 會。

24 2.原處分已考量勞基法第80條之1第2項及統一裁罰基準第
25 6點所規範應審酌之事項，並無裁量怠惰之違法：

26 (1)經查，原處分於「理由」欄二、已載明「受裁處人屬
27 統一裁罰基準第3點甲類事業單位，受裁處人對於前
28 開事件之違反，雖非故意，但有應注意，並能注意，
29 而未注意之過失，遂因過失而於第3次違反勞基法第2
30 4條第1項（第1次違反經本府勞動局109年1月15日北
31 市勞動字第10861114101號裁處書【下稱前處分1】裁

處在案、第2次違反業經本府勞動局109年9月18日北市勞動字第000000000000號裁處書【下稱前處分2】裁處在案）、第3次違反勞基法第39條（第1次違反經前處分2裁處在案、第2次違反業經本府勞動局110年1月18日北市勞動字第11060258711號裁處書【下稱前處分3】裁處在案）之規定」，可見被告於為本件裁罰時即已審酌原告為統一裁罰基準第3點所規範甲類事業單位之資力、就系爭條文義務違反，係因未盡其詳予核薪之內部管理義務之違反法規情節、原告主觀上雖非故意，但仍有應注意，能注意，而未注意之過失，考量原告就系爭條文前已各有2次違規紀錄，詎猶發生本件各為第3次違規行為之累計違法次數，而認其對於與其資力顯不相當之罰鍰數額之感應力薄弱，違反行政法上義務行為應受之責難程度提高，從而在法定罰鍰額度內，均較前次遞加罰鍰，作成裁罰原告各300,000元罰鍰之決定，即非出於恣意，且無消極不行使裁量權之裁量怠惰情事，與責罰相當原則、比例原則並不相悖。

(2)再者，原處分所適用之統一裁罰基準，業已考量雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，而訂定不同之裁罰額度，使行政罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇；且雇主是否依法足額給付延長工時工資或國定假日出勤工資，不僅攸關勞工權益，於勞動環境之完善建構亦影響重大，以小時為標準計算之工資多寡，並無法完全呈現雇主違反此項行政法上義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，原告僅執所應給付之延長工時工資或國定假日出勤工資多寡，以為原處分裁罰輕重之依據，失諸偏狹，並無可採。

3.綜上所述，被告審認原告為甲類事業單位，且均係第3次違反系爭條文規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、

第80條之1第1項及統一裁罰基準等規定，作成原處分，並無不合，應予維持。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原處分所裁處之罰鍰，是否有違反比例原則、裁量怠惰之違法？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

本件如爭訟概要欄所載之事實，及原告為甲類事業單位，前曾於109年1月15日因違反勞基法第24條第1項規定，經勞動局作成前處分1裁處；109年9月18日因違反勞基法第24條第1項、第39條規定，經勞動局作成前處分2裁處；110年11月18日因違反勞基法第39條規定，經勞動局作成前處分3裁處，均已確定等事實，均為兩造所不爭執（見本院卷第160頁、第215頁至第217頁），並有勞動局違反勞動基準法處分檢核表（見原處分卷第30頁至第31頁）、經濟部商工登記公示資料查詢服務（見原處分卷第35頁至第36頁）、前處分1（見原處分卷第47頁至第49頁）、前處分2（見原處分卷第44頁至第46頁）、前處分3（見原處分卷第42頁至第43頁）、勞動局勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄、勞動條件檢查提示事項、授權書、原告勞資會議紀錄、勞資會議簽到簿、員工名冊、排休表、月出勤報表、加班單、休息簽到表、薪資表、薪資轉帳付款交易狀態查詢、勞動契約（均見原處分卷第57頁至第164頁）、勞動局勞動條件檢查組辦理專案檢查結果一覽表（見訴願卷右上編頁第81頁至第85頁）、原處分及送達證書（見原處分卷第26頁至第28頁）、訴願決定（見原處分卷第2頁至第13頁）在卷可查，足堪認定。

(二)應適用之法令：

1.勞基法第24條：「（第1項）雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給

三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」

2. 勞基法第39條：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

3. 勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處20,000元以上1,000,000元以下罰鍰：一、違反第…第22條至第25條…、第34條至第41條…規定。」

4. 勞基法第80條之1：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

5. 勞基法施行細則第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

6. 勞基法施行細則第24條之3：「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。」

- 01 7.紀念日及節日實施辦法第4條：「下列民俗節日，除春
02 節放假三日外，其餘均放假一日：…四、中秋節。」
- 03 8.統一裁罰基準第3點：「雇主或事業單位依其規模大小
04 及性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.
05 股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達80,000,000元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分
06 支機構）。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」
- 07 9.統一裁罰基準第4點第17項規定，延長勞工工作時間，
08 雇主未依法給付其延長工作時間之工資者，除依雇主或
09 事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其
10 事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改
11 善；屆期未改善者，應按次處罰：1.甲類：(1)第1次：
12 2萬元至20萬元。(2)第2次：10萬元至40萬元。(3)第3
13 次：30萬元至60萬元。(4)第4次：60萬元至80萬元。
14 (5)第5次以上：80萬元至100萬元。
- 15 10.統一裁罰基準第4點第48項規定，雇主未給付勞工例假
16 日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同
17 意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工
18 作，而未加倍發給工資者，除依雇主或事業單位規模、
19 性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業
20 主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善
21 者，應按次處罰：1.甲類：(1)第1次：2萬元至20萬
22 元。(2)第2次：10萬元至40萬元。(3)第3次：30萬元至
23 60萬元。(4)第4次：60萬元至80萬元。(5)第5次以上：
24 80萬元至100萬元。
- 25 11.統一裁罰基準第5點：「前點違規次數之計算，係依同
26 一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同
27 項次並經裁處之次數累計之。」
- 28 12.統一裁罰基準第6點：「行為人違反勞基法義務之行
29 為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反
30 者，裁處罰鍰時，得按第4點相關項次之統一裁罰基準
31

加重二分之一至一倍，但不得逾勞基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。」

(三)原告確有違反勞基法第24條第1項之行為：

1.經查原告經勞資會議決議同意實施四週變形工時制度，週二至週一為週期起訖，111年8月16日至111年9月12日為四週週期，以此類推。其中與勞工王浩翔、陳俊魁約定工作時間為每日班約定工時10小時，休息時間合計2小時，於四週週期內給予8日之休息放假，依序每二週週期起迄內第一個至第二個休息放假皆為例假日，其次每四週週期起訖內其他依序剩餘4日之休息放假皆為休息日。另前揭班別有於四週週期起訖內正常工作時數超過160小時者，則每四週週期起訖內日期排序由最早至最晚超過160小時之時數為空班出勤時數（即已分配原正常工作時數8小時於其他工作日期日之出勤時數）。此有上開原告勞資會議紀錄及勞資會議簽到簿（見原處分卷第86頁至第92頁）、勞動條件檢查會談紀錄（見原處分卷第64頁至第83頁）、勞動局勞動條件檢查組辦理專案檢查結果一覽表（見訴願卷右上編頁第81頁至第85頁）在卷可查，足堪認定，合先敘明。

2.查原告之勞工王浩翔於111年9月8日（8小時）、11日、12日（均為10小時）空班出勤加班延長工時，延長工時合計28小時（前2小時延長工時6小時，2小時後再延長工時22小時），王浩翔當月工資為32,020元，其延長工時工資應為5,960元，而原告僅給付王浩翔延長工時工資5,600元，短付360元。原告之勞工陳俊魁於111年9月8日、11日、12日（均為10小時）空班出勤加班延長工時，延長工時合計30小時（前2小時延長工時6小時，2

小時後再延長工時24小時），陳俊魁當月工資為30,520元，其延長工時工資應為6,104元，而原告僅給付陳俊魁延長工時工資5,600元，短付504元，此均為兩造所不爭執，已經認定如上，且經本院核對王浩翔、陳俊魁之月出勤報表及薪資表（見原處分卷第96頁至第97頁、第115頁至第117頁、第130頁）確認無訛，足堪認定。

3.故原告確實短付勞工延長工作時間工資，而有違反勞基法第24條第1項之行為。

(四)111年9月10日為中秋節之國定假日。原告之勞工朱家萱於111年9月10日之國定假日出勤，朱家萱當月工資為50,000元，其國定假日出勤工資應為1,667元，而原告僅給付朱家萱1,600元，短付67元。另陳俊魁於111年9月10日之國定假日出勤，陳俊魁當月工資為30,520元，其國定假日出勤工資應為1,018元，而原告僅給付陳俊魁360元，短付658元，此均為兩造所不爭執，亦經認定如上，且經本院核對朱家萱、陳俊魁之月出勤報表及薪資表（見原處分卷第98頁至第100頁、第115頁至第117頁、第130頁）確認無訛。故原告確實短付休假日工作工資，而有違反勞基法第39條之行為。

(五)至原告主張其已事後補發短付之工資等語，然此均僅係違反行政法上義務後之改正行為，無礙已成立之違章事實。且法無明文雇主於事後補給工資，即得解免其行政罰責，是原告上開主張，尚無從為其有利之認定。

(六)原告自108年間起設立迄今，經營時間非短，且雇用之勞工共15人，此有上開經濟部商工登記公示資料查詢服務（見原處分卷第35頁至第36頁）及勞動局勞動條件檢查會談紀錄（見原處分卷第64頁）在卷可參，可認其應具有營運上及勞工管理之專業。本件違章行為發生時，原告以分別有2次違反勞基法第24條第1項規定、2次違反勞基法第39條規定，經勞動局分別作成前處分1、2及3裁處在案，有各該裁處書（見原處分卷第47頁至第49頁、第44頁至第46

頁、第42頁至第43頁）在卷可查。是原告對於應注意並遵守之勞基法第24條第1項、第39條之規定，自難諉為不知，在主觀上就此應有認識。故其據最近一次110年11月18日（前處分3）之裁處僅隔約10月，仍無視系爭條文規定與勞工權益，再次有本件違章行為，所為縱無故意，亦有過失，應堪認定。

(七)原處分就上開違反勞基法行為各裁處300,000元罰鍰，並無違反比例原則或裁量怠惰之違法。

1.原告資本額205,000,000元，為統一裁罰基準第3點所定之甲類事業單位，前曾於109年1月15日因違反勞基法第24條第1項規定，經勞動局作成前處分1裁處；109年9月18日因違反勞基法第24條第1項、第39條規定，經勞動局作成前處分2裁處；110年11月18日因違反勞基法第39條規定，經勞動局作成前處分3裁處，均已確定，此有上開經濟部商工登記公示資料查詢服務（見原處分卷第35頁至第36頁）、前處分1（見原處分卷第47頁至第49頁）、前處分2（見原處分卷第44頁至第46頁）、前處分3（見原處分卷第42頁至第43頁）在卷可查。故本件為原告5年內第3次分別違反勞基法第24條第1項、第39條規定，應堪認定。

2.按統一裁罰基準為被告基於主管機關地位所訂定之裁罰基準，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，對於違反勞基法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞基法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。被告審酌原告本次係5年內第3次分別違反勞基法第24條第1項、第39條，爰依行政罰法第18條第1項、勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及統一裁罰基準第4點第17項、第48項規定，各處原告罰鍰300,000元（共計600,000元），並公布原

告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，係被告本於職權，於法定罰鍰範圍內所為之裁處，於法有據，並無裁量怠惰或違反比例原則之違法情事。

3. 至於原告主張其係因疫情期間人手不足，未聘用專職人資，方導致上開違反勞基法之情形，且所設勞工人數與未給付金額輕微，被告未審酌上情，未曾依統一裁罰基準第6點予以酌減輕處罰，有裁量怠惰等語。經查本件原告兩個違規行為分別經裁處罰鍰300,000元，係因原告就違反勞基法第24條第1項及第39條規定，均為5年內第3次違規所致。原告前二次違反勞基法第24條第1項及第39條分別均僅遭處罰20,000元與100,000元，原告卻仍未確實改善，而未確實核實計算各勞工之工資與延長工作時數以給付加班費，而反係就各加計全勤獎金、職務加給、職務津貼、夜班津貼後薪資各不相同，且延長工作時數並非全然一致之勞工，均定額給付加班費5,600元，致對於勞工王浩翔、陳俊魁均短付延長工時工資；且未將獎金納入薪資計算，致短付國定假日出勤工資，此觀諸原告薪資表應屬甚明（見原處分卷第130頁）。故原告已經過往分別2次裁罰，依然未能確實改善其薪資給付方式以符合勞基法之規定，足見原告未能因過往裁罰知所警惕，輕忽確保工資給付符合勞基法之重要性，致影響勞工權益。其短給工資並非源自偶然發生之誤寫誤算，而係源於其給付工資之制度（定額給付延長工時工資與未納入獎金計算）存在與法令規定不符之錯誤，影響勞工權益並非輕微。被告考量原告之資力、就系爭條文義務違反係因未盡其詳予核薪之內部管理義務過失之違反法規情節、且有上開累計違法次數，認原告之違序行為並無任何具體個案之特殊情況，於考量行政罰法第18條第1項及統一裁罰基準第6點所定之應審酌事項後，認與裁罰基準所定之典型案例情節並無不同，而未予酌減，在法定罰鍰額度內，依上開統一裁罰

01 基準予以裁罰，已適法詳予審酌裁量，並無裁量怠惰之
02 情事。原告上開主張，並無可採。

03 (八)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告違反勞
04 基法係5年內第3次分別違反勞基法第24條第1項、第39
05 條，爰依行政罰法第18條第1項、勞基法第79條第1項第1
06 款、第80條之1第1項及統一裁罰基準第4點第17項、第48
07 項規定作成原處分，認事用法均無違誤，訴願決定雖僅審
08 認勞工王浩翔及朱家萱部分，固有未洽，惟結論並無二
09 致，仍應予維持。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

10 八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
11 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
12 要，併予敘明。

13 九、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

14 中 華 民 國 113 年 4 月 17 日

15 審判長法 官 林家賢

16 法 官 楊甯仔

17 法 官 何効鋼

18 一、上為正本係照原本作成。

19 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
20 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
21 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違
22 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴
23 後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起
24 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
25 造人數附繕本）。

26 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
27 逕以裁定駁回。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 17 日

29 書記官 鄭涵勻